

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pendapat Donald W. McCormick yang dikutip oleh Muafi menjelaskan adanya kontribusi besar tentang pentingnya spiritual dalam diri seseorang yang berpengaruh secara psikis dalam bekerja, dimana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerjanya.<sup>1</sup>

Menurut pendapat Rendall dan Cote dalam Cohen yang dikutip oleh Arifin Lubis menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan etika kerja tinggi, akan lebih konsisten dalam usaha-usahanya dan percaya atas apapun yang didapatkan dari pekerjaannya. Seseorang dengan etika kerja kuat akan lebih termotivasi untuk menerapkan lebih banyak usaha, tetap melanjutkan usaha meskipun menjemukan dan melelahkan, dan menerima tanggungjawab pekerjaannya. Seseorang akan merasakan kewajiban moral untuk bekerja dengan baik sesuai kemampuannya. Dengan demikian, seseorang tersebut akan lebih terlibat dengan pekerjaan daripada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah. Hal ini juga sependapat dengan Yousef yang dikutip oleh Arifin Lubis, bahwa seseorang dengan etika kerja kuat akan lebih berkomitmen pada organisasinya.<sup>2</sup>

Menurut Giacalone dan Jurkiewicz yang dikutip oleh Dudung, bahwa *workplace spirituality* dapat memberikan manfaat bagi kepemimpinan dan organisasi karena *workplace spirituality* mampu menunjukkan kontribusi secara nyata melalui perbaikan kinerja, *turnover* yang rendah, produktivitas yang tinggi

---

<sup>1</sup>Muafi. "Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Rungkut Surabaya" *Jurnal Siasat Bisnis*. No.8 Vol 1, 2003. hal. 2.

<sup>2</sup> Arifin Lubis. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Protes Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Komunikasi Penelitian*, Volume 17, No. 4, 2005, hal. 107.

dan berbagai kriteria keefektivan organisasi lainnya.<sup>3</sup> Perkembangan spiritualitas di tempat kerja tidak akan berkembang sendiri tanpa adanya dukungan dan komitmen dari para pemimpin perusahaan. Menurut Fry yang dikutip oleh Dudung, kepemimpinan spiritual adalah suatu kumpulan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsik, sehingga setiap anggota organisasi memiliki perasaan bertahan hidup (*survival*) yang bersifat spiritual melalui keanggotaan dan keterampilan.<sup>4</sup>

Suatu kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan.<sup>5</sup>

Menurut Shofwa, kepemimpinan merupakan amanat dari manusia dan Tuhan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrik dan Ludemen, yang menyebutkan bahwa para direktur dan CEO di Amerika adalah orang-orang suci, mistikus yang etis dalam mengembangkan usahanya. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan spiritual sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.<sup>6</sup>

Adapun alasan penulis dalam pemilihan topik penelitian ini, dapat dikelompokkan menjadi: alasan berdasarkan pada aspek gap penelitian terdahulu (*research gap*) dan aspek fenomena empiris (*empirical gap*).

Alasan yang didapatkan penulis dari aspek penelitian-penelitian terdahulu (*research gap*) adalah beberapa temuan dari hasil penelitian yang telah

---

<sup>3</sup>Dudung Abdurrahman dan Prima Mulyasari Agustini. "Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja". *Jurnal Prosiding*. SNaPP2011: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora, 2011, hal. 528.

<sup>4</sup>*Ibid.*

<sup>5</sup> Ari Cahyono. "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri". *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, Vol.1, No. 1, Tahun 2012. hal284.

<sup>6</sup> Yoiz Shofwa, "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto". *Jurnal Pro Bisnis*. Vol. 7 No.1 Februari 2014, hal. 4.

dilakukan, sebagai berikut: temuan Wahibur Rokhman<sup>7</sup>, Hana<sup>8</sup>, I Wayan<sup>9</sup>, & Harjoni Desky<sup>10</sup> yang menunjukkan bahwa antara etika kerja Islami terhadap kinerja sama-sama berpengaruh positif. Hal tersebut berbeda dengan temuan Alfa Shafissalam & Misbahuddin Azzuhri<sup>11</sup> dan Althaf & Fitri<sup>12</sup> yang menyimpulkan bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Penulis juga menilik temuan penelitiannya Yoiz Shofwa<sup>13</sup>, Ronald Tanuwijaya<sup>14</sup> dan Anita<sup>15</sup> yang menunjukkan bahwa antara variabel kepemimpinan spiritual terhadap kinerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana temuan ini berbeda dengan temuan Sulisty<sup>16</sup> yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan aspek fenomena empiris, penulis melihat Kabupaten Kudus yang memiliki keunikan dibanding wilayah lain dari perspektif penelitian

---

<sup>7</sup> Wahibur Rokhman, "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes". *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. Vol. 15, No. 1 Tahun 2010, hal. 25.

<sup>8</sup> Mifrohul Hana, "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di UKM Desa Singocandi Kota Kudus". *Jurnal EQUILIBRIUM*, Vol. 3, No. 2, 2015, hal. 340.

<sup>9</sup> I Wayan Marsalia Indica, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang)". *Jurnal Fakultas Ekonomi Brawijaya*, (<http://jimfeb.ub.ac.id>), 2011, hal. 18.

<sup>10</sup> Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe". *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe*, Vol. 8, No. 2, Desember 2014, hal. 459-478.

<sup>11</sup> Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur". *Jurnal Fakultas Ekonomi Brawijaya* (<http://jimfeb.ub.ac.id>), 2011, hal. 14.

<sup>12</sup> Althaf dan Fitri, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Lembaga Keuangan Bank dan Non-Bank berbasis syariah di Depok, Jaksel dan Tangerang)". *E-Journal* ([http://journal.aktfebuinikt.ac.id/?page\\_id=161](http://journal.aktfebuinikt.ac.id/?page_id=161)), hal. 16

<sup>13</sup> Yoiz Shofwa, "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto". *Jurnal Pro Bisnis*, Vol. 7 No.1 Februari 2014, hal. 8.

<sup>14</sup> Ronald Tanuwijaya, "Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama", *AGORA*, Vol. 3, No. 1, 2015, hal. 508.

<sup>15</sup> Anita Rahmawaty. 2016. "Model Kepemimpinan Spiritual. Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja. Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati". *IQTISHADIA*, Vol. 9, No. 2, 2016, hal. 298.

<sup>16</sup> Sulisty, Heru. "Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional terhadap Kinerja Karyawan". *EKOBIS*, 10(2), 2009, hal.311-321.

sosio-kultural, yang menyebutkan bahwa kabupaten ini dikenal sebagai kota industri yang kental dengan nilai-nilai religi. Kabupaten Kudus juga memiliki kekhasan sebagai kota produsen rokok, jenang, atau pun bordir yang banyak dilakukan oleh UKM, di samping banyak menyimpan kisah dan artefak kebudayaan Islam.<sup>17</sup>

Ada sebuah istilah di Kudus yang dinisbatkan untuk masyarakatnya yang suka berdagang, yaitu istilah *Gusjigang* (bagus, *ngaji*, dan dagang). Istilah dan filosofi tersebut selama ini diyakini sebagian orang sebagai citra diri masyarakat Kudus. Filosofi ini merupakan warisan budaya yang konon dicetuskan oleh Sunan Kudus sebagai peletak dasar kota Kudus. *Gusjigang* mengisyaratkan bahwa tapak laku muslim itu haruslah bagus (baik), bisa mengaji, dan pandai berdagang. Ada semacam integritas antara perilaku, agama dan pekerjaan, dimana ketiga hal tersebut tentu saja menjadi karakter bagi setiap manusia.<sup>18</sup>

Dalam dimensi budaya, *Gusjigang* merupakan warisan budaya yang diturunkan dari generasi ke generasi yang senantiasa dilestarikan. Warisan budaya ini secara sistemik menjadi dasar kearifan lokal sehingga ada pertalian antara cara berpikir dan perilaku masyarakat dengan sistem nilai yang diyakininya. Hal ini tidak lepas dari karakter kepeloporan Sunan Kudus yang dikenal sebagai santri sekaligus juga saudagar pelaku bisnis.<sup>19</sup>

Filosofi inilah yang kemudian berkembang dan berdiaspora pada diri masyarakat Kudus, menjadi karakter diri yang membudaya di setiap generasi yang dilahirkan. Berdagang atau berbisnis tidak lagi dimaknai sebagai urusan duniawi belaka, tetapi juga harus berperilaku bagus dan religius. Sehingga, keuntungan yang didapatkan tidak hanya keuntungan duniawi, tetapi juga keuntungan ukhrawi, dan bisa bermanfaat bagi individu ataupun sosial.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup>Siti, T.J., dan Surya, "Konstruksi Sosial Pengukur Kinerja Entitas Bisnis: Studi Kasus UKM di Kudus". *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi, XIII*, 2010, hal. 3.

<sup>18</sup> Muhamad Mustaqim dan Ahmad Bahruddin, "Spirit Gusjigang Kudus dan Tantangan Globalisasi Ekonomi". *Jurnal Penelitian*, Vol. 9, No. 1, Februari 2015. hal. 21-23.

<sup>19</sup>*Loc., Cit.*

<sup>20</sup>*Loc., Cit.*

Dan terbukti saat ini, Kudus telah berkembang menjadi kota sentra perdagangan (*trade centre*) dan berpotensi dalam skala internasional. Hal ini ditandai dengan status Kudus yang menjadi salah satu kabupaten pro investasi di Jawa Tengah peringkat keempat dari 32 kabupaten/kota se-Jawa Tengah. Sekalipun Kabupaten Kudus merupakan salah satu kabupaten “terkecil” di Jawa Tengah dan hanya memiliki luas wilayah  $\pm 42.517 \text{ km}^2$  menurut data BPS 2015, tetapi menjadi kota industri yang memiliki berbagai jenis perusahaan serta menjadi sentra ekonomi kecil dan menengah yang mampu berkembang pesat seiring dengan denyut nadi perekonomian masyarakat.<sup>21</sup>

Data statistik menunjukkan bahwa jumlah perusahaan di Kabupaten Kudus mencapai 13.482 perusahaan yang terkonsentrasi di tiga kecamatan, yaitu Kecamatan Kota, Kecamatan Jati, dan Kecamatan Kaliwungu. Adapun jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kudus mencapai 10.954 UMKM dengan konsentrasi bidang usaha yang berbeda-beda. Industri tembakau dan rokok memegang peranan penting, dilihat dari jumlah tenaga kerja yang terserap mencapai 80.000 orang lebih. Hal ini menjadi indikator tingkat perkembangan bisnis yang cukup besar, yang menjadi sumber penghidupan bagi masyarakat.<sup>22</sup>

Jika dibuat korelasi sederhana, tampaknya ada pengaruh yang signifikan antara karakter *Gusjigang* tersebut dengan perkembangan bisnis masyarakat Kabupaten Kudus, khususnya para pengusaha Muslim. Spirit bisnis yang kuat dan ulet dalam konteks ini sangat mungkin dipengaruhi oleh spiritual religius seseorang. Meminjam istilah Max Webber, inilah yang kemudian disebut dengan spirit etik. Dari fenomena ini, kinerja para pekerja/karyawan di IKM di Kudus sangat cocok untuk dijadikan objek penelitian ini.<sup>23</sup>

Dari kedua aspek *gap* di atas, maka dapat disimpulkan adanya kesenjangan *gap* dalam menjelaskan sebuah fenomena, yakni mengenai *spiritual workplace* yang mengatakan bahwa ada kontribusi yang besar tentang pentingnya etika kerja dan spiritual seseorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam

---

<sup>21</sup>*Loc., Cit.*

<sup>22</sup>*Loc., Cit.*

<sup>23</sup>*Loc., Cit.*

bekerja, dimana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerjanya. Sedangkan gaya kepemimpinan spiritual sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal, namun fenomena kenyataan yang ditunjukkan dari beberapa hasil penelitian di atas, ada yang berpengaruh dan ada yang tidak berpengaruh.

Dari beberapa hasil penelitian di atas, juga menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja hasilnya juga bervariasi, sehingga muncul dugaan adanya variabel lain yang memediasi antara pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja. Selain etika kerja Islami, terdapat beberapa faktor penting yang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya kepemimpinan spiritual.<sup>24</sup> Oleh karena itu, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan lebih mempertajam dan memperjelas korelasi antara pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja, dengan kepemimpinan spiritual sebagai variabel *intervening*, serta seberapa besar kontribusi pentingnya kepemimpinan spiritual terhadap peningkatan kinerja.

Di samping itu, penulis juga melihat bahwa pada penelitian tentang kepemimpinan spiritual terdahulu, yang dilakukan oleh Fry, Tobroni, dan Anita, belum ada yang menggunakan perusahaan bisnis, UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah), terutama pada IKM (Industri Kecil Menengah) sebagai objek penelitiannya, kemudian penelitian oleh Tobroni, yang meneliti lembaga pendidikan Islam, dan penelitian oleh Anita, yang meneliti lembaga keuangan/perbankan syariah. Sedangkan penelitian kepemimpinan spiritual yang dilakukan oleh Fry, masih menggunakan teori kepemimpinan spiritual dari ajaran Kristiani. Dari situlah, maka penulis mencoba meneliti ke objek yang lebih bervariasi, yakni penelitian ke industri bisnis di IKM produk makanan Kabupaten Kudus, dan tentunya dengan kepemimpinan spiritual ajaran Islam.

Sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka perlu dilakukan kajian penelitian yang mendalam mengenai pentingnya **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP**

---

<sup>24</sup> Anita Rahmawaty. *Op., Cit.*, hal. 279.

**KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI IKM (INDUSTRI KECIL MENENGAH) PRODUK MAKANAN KABUPATEN KUDUS.**

**B. Batasan Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Adapun batasan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Obyek penelitian adalah para karyawan di IKM (Industri Kecil Menengah) Produk Makanan yang terdaftar di Dinas Perindustrian Kabupaten Kudus.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hanya dibatasi pada variabel etika kerja Islami dan kepemimpinan spiritual.

**C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diketahui pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan di IKM (Industri Kecil Menengah) Produk Makanan Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan di IKM (Industri Kecil Menengah) Produk Makanan Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan di IKM (Industri Kecil Menengah) Produk Makanan Kabupaten Kudus melalui kepemimpinan spiritual?

**D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan di IKM (Industri Kecil Menengah) Produk Makanan Kabupaten Kudus.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan di IKM (Industri Kecil Menengah) Produk Makanan Kabupaten Kudus.
3. Untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan di IKM (Industri Kecil Menengah) Produk Makanan Kabupaten Kudus melalui kepemimpinan spiritual.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian, terdiri dari manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, sebagai berikut:

##### 1. Secara Teoritis

- a. Bagi ilmu ekonomi syariah, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan terkait dengan manajemen sumber daya insani. Seperti yang kita ketahui, sampai saat ini studi yang memasukkan aspek spiritual, khususnya nilai-nilai ke-Islam-an masih sangat sedikit dilakukan. Selain itu juga, menambah wawasan tentang bagaimana pengaruh antara etika kerja Islami dan kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepemimpinan spiritual di IKM (Industri Kecil Menengah) Produk Makanan Kabupaten Kudus.
- b. Bagi lembaga akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar pertimbangan dan bahan ilmiah yang berguna untuk kajian atau informasi, dan bagi pihak Industri Kecil Menengah Produk Makanan Kabupaten Kudus sebagai bahan acuan dalam peningkatan usaha dan perbaikan manajemen sumber daya insani.
- c. Bagi masyarakat, ini merupakan bahan pertimbangan oleh para pelaku usaha, terutama dalam bidang strategi perusahaan dan etika bisnis untuk lebih mengetahui dan mengidentifikasi secara mendalam tentang respon lingkungan masyarakat sekitar Industri Kecil Menengah Produk Makanan Kabupaten Kudus.

## 2. Secara Praktis

- a. Dengan mengetahui variabel etika kerja Islami, khususnya pengaruhnya terhadap kinerja dalam penelitian ini, maka dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan, khususnya dari aspek etika kerja Islami; membangkitkan perasaan para karyawan untuk merasa ikut memiliki organisasi atau perusahaan dan cenderung untuk memperbaiki kekurangan yang ada, selalu meningkatkan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai dengan memberikan kontribusi ide-ide segar, serta menumbuhkan semangat loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan yang tinggi dan senantiasa membangun kesetiaan demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan, membangkitkan keinginan para karyawan untuk semakin giat menuju perubahan yang lebih baik karena keyakinan adanya semangat saling membutuhkan antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan.
- b. Dengan mengetahui kepemimpinan spiritual sebagai variabel *intervening*, khususnya seberapa besar dalam mempengaruhi etika kerja Islami terhadap kinerja dalam penelitian ini, maka dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan kepada para pimpinan perusahaan untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan spiritual terhadap para karyawan.

## F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk kemudahan dalam penulisan dan pemahaman secara komperhensif tentang pembahasan penelitian ini, berikut penulis paparkan sistematika penulisan laporan dan pembahasan tesis sesuai dengan penjabarannya:

### Bab I: Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah; batasan masalah; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; dan diakhiri dengan sistematika penulisan. Pembahasan dalam bab ini, secara umum berisi

tentang harapan agar pembaca bisa menemukan latar belakang penelitian yang meliputi alasan berdasarkan pada aspek gap penelitian terdahulu (*research gap*) dan aspek fenomena empiris (*empirical gap*).

**Bab II: Landasan Teori**

Bab ini memuat kajian landasan teori yang meliputi etika kerja Islami, kepemimpinan spiritual dan kinerja, serta hasil-hasil penelitian terdahulu. Berikutnya, dipaparkan model kerangka pemikiran penelitian yaitu etika kerja Islami sebagai variabel bebas, kepemimpinan spiritual sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Setelah itu, merumuskan hipotesis yang hasilnya ditemukan tiga hipotesis yang terdapat pengaruh antara masing-masing variabel bebas, terikat dan interveningnya.

**Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, pengujian instrumen penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

**Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan, deskripsi data penelitian dan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan seperti temuan hasil penelitian dan rangkuman data, serta analisis dan pembahasannya.

**Bab V: Penutup**

Bab ini berisi semua penelitian yang diperoleh dari hasil pembahasan serta semua yang telah diperoleh sehubungan dengan simpulan, keterbatasan penelitian dan saran.